



SKRIPSI

**TINJAUAN YURIDIS SISTEM PENGUPAHAN KARYAWAN DI
TINJAU DARI UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003
(Studi di Toko Oleh-Oleh Dharma Rinjani Silk Kabupaten Lombok
Tengah)**

OLEH :

DEA AMIRAH DINAYA
2020F1A035

Program Studi Ilmu Hukum

**FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MATARAM**

2024

ABSTRAK

TINJAUAN YURIDIS SISTEM PENGUPAHAN KARYAWAN DI TINJAU DARI UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 (Studi di Toko Oleh-oleh Dharma Rinjani Silk Kabupaten Lombok Tengah)

Penelitian ini berjudul tentang “Tinjauan Yuridis Sistem Pengupahan Karyawan di tinjau dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 (studi di toko oleh-oleh Dharma Rinjani Silk Kabupaten Lombok Tengah).” Ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana ketentuan pengupahan bagi pekerja di dalam Hukum Positif, untuk mengetahui bagaimana pelaksanaan pengupahan karyawan Toko Oleh-oleh Dharma Rinjani Silk. Metode pendekatan dalam penelitian ini adalah Normatif dan Empiris. Pendekatan Normatif merujuk pada hukum dan peraturan pemerintah yang relevan dengan topik penelitian, sementara pendekatan Empiris lebih menekankan pada studi yang dilakukan di lapangan atau di masyarakat. Hasil Penelitian ini menyimpulkan bahwa ketentuan pengupahan bagi pekerja di dalam Hukum Positif yaitu Undang-Undang No 13 Pasal (1) Ayat 30 Tahun 2003 tentang Pengupahan Ketenagakerjaan dengan sistem upah jangka waktu ini pembayaran dilakukan dengan jangka waktu tertentu, misalnya harian, mingguan, bulanan, dalam hukum positif hukum yang berlaku disebuah tempat saat ini seperti halnya dinegara kesatuan Republik Indonesia yang terkandung dari kaidah hukum juga ketentuan-ketentuan serta aturan-aturan yang saling berhubungan dan saling menentukan yang diatur menjadi suatu susunan dan data hukum. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dinyatakan bahwa pemerintah memutuskan upah minimum kebutuhan layak hayati dan menggunakan memperhatikan produktifitas dan pertumbuhan ekonomi. Dalam pelaksanaan pengupahan karyawan Toko Oleh-Oleh Dharma Rinjani Silk. Pelaksanaan pengupahan karyawan Toko Oleh-oleh Dharma Rinjani Silk Kabupaten Lombok Tengah di sepakati perjanjian lisan antara pemilik Toko Oleh-Oleh Dharma Rinjani Silk dengan karyawan yakni tiga jenis pengupahan diantaranya: Gaji pokok yang jumlahnya tidak samarata setiap karyawan, Gaji lembur yang dihitung berdasarkan berapa lama jam lembur, Uang makan.

KATA KUNCI: Pengupahan, Pekerja, Kebijakan.

ABSTRACT

**JURIDICAL REVIEW OF THE EMPLOYEE WAGE SYSTEM IN REVIEW
OF LAW NUMBER 13 OF 2003**

(Study at Dharma Rinjani Silk Souvenir Shop, Central Lombok Regency)

The title of this study is "Juridical Review of Employee Wage System in Review of Law Number 13 of 2003 (study at Dharma Rinjani Silk Souvenir Shop, Central Lombok Regency)." It aims to find out how the wage provisions for workers in Positive Law determine the implementation of employee wages at the Dharma Rinjani Silk Gift Shop. The approach used in this research is normative and empirical. The normative approach refers to laws and government regulations relevant to the research topic, while the empirical approach emphasizes studies conducted in the field or the community. The study's findings reveal that the Positive Law, specifically Law No. 13 Article (1) Paragraph 30 of 2003 concerning Wages for Employment, establishes a wage system where workers receive payments for a specific duration, such as daily, weekly, or monthly. This law, known as Positive Law, applies in present-day locations and the unitary state of the Republic of Indonesia. It consists of interconnected legal rules, provisions, and regulations that mutually determine each other, forming an arrangement and generating legal data. According to Law No. 13 of 2003, the government determines the minimum wage for biological needs while also paying attention to productivity and economic growth. The Dharma Rinjani Silk Shop implements wages for its employees. The implementation of employee wages at the Dharma Rinjani Silk Gift Shop in Central Lombok Regency is agreed upon in an oral agreement between the owner of the Dharma Rinjani Silk Gift Shop and employees, namely three types of wages, including basic salary, the amount of which is not equal for each employee, overtime pay calculated based on how many overtime hours, and meal money.

KEYWORDS: Wages, Workers, Policy.

MENGESAHKAN
SALINAN FOTO COPY SESUAI ASLINYA
WATARAM

KEPALA
UPT P3B
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MATARAM



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pembangunan ketenagakerjaan adalah salah satu langkah yang diambil oleh Pemerintah Indonesia untuk memperkuat Pembangunan Nasional. Tujuannya adalah meningkatkan kesejahteraan para pekerja dan keluarganya melalui berbagai upaya, seperti menciptakan lebih banyak lapangan kerja, memastikan kesempatan kerja yang merata, meningkatkan kualitas dan keterampilan pekerja, serta memberikan perlindungan jaminan sosial kepada para pekerja. Pembangunan ketenagakerjaan dilakukan atas asas keterpaduan melalui koordinasi fungsional lintas sectoral pusat dan daerah. Asas ini disebut dan ditegaskan di dalam Pasal 3 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, “asas pembangunan ketenagakerjaan pada dasarnya sesuai dengan asas pembangunan nasional, khususnya asas demokrasi, asas adil, dan merata. Karena pembangunan ketenagakerjaan menyangkut multidimensi dan terkait dengan beberapa pihak, yaitu antara pemilik usaha, pekerja/buruh, dan pemerintah”¹

Dalam penerapan pengupahan di Indonesia, untuk memberikan standar kesejahteraan pekerja, setiap daerah telah menetapkan upah untuk memberikan standar kesejahteraan pekerja, setiap daerah telah menetapkan upah minimum masing-masing daerah. Pengertian upah menurut Pasal 1 ayat 30 Undang-undang

¹ Abdul Khakim, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Berdasarkan Undang-Undang No.13 Tahun 2003*. PT.Citra Aditya Bakti. Bandung, 2007, Hal 6.

Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Upah adalah hak pekerja atau/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan Perundang-Undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buru dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.² Upah merupakan hak yang diperoleh oleh karyawan dari pemberi kerja, yang dinyatakan dalam bentuk kompensasi berupa uang. Penetapan upah ini didasarkan pada perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan yang berlaku. Sementara itu, upah minimum adalah jumlah pendapatan bulanan terendah yang harus dibayarkan oleh pemberi kerja kepada karyawan sebagai imbalan atas jasa atau tenaga yang telah diberikan. Penetapan upah minimum dilakukan sesuai dengan ketentuan undang-undang dan diatur dalam perjanjian kerja antara pemberi kerja dan karyawan, yang dapat mencakup tunjangan untuk keluarga pekerja maupun untuk pekerja itu sendiri. Faktanya di lapangan, bahwa seringkali upah minimum yang ditentukan oleh pemerintah tidak diterapkan oleh pengusaha dengan ketentuan yang sebenarnya. Upah minimum menjadi satu-satunya sarana bagi serikat pekerja untuk menyampaikan aspirasi mereka. Berbagai isu dan risiko yang timbul dari kondisi di mana upah minimum sering kali berfungsi sebagai upah maksimum telah banyak dibahas dalam penelitian-penelitian sebelumnya, meskipun penyebab dari fenomena ini jarang dianalisis secara sistematis.³

Kemudian makna dan arti pentingnya pekerjaan bagi setiap orang tercermin dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945

² Undang-undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

³ Catherine Saget, *Penetapan Upah Minimum di Negara Berkembang*. (Jakarta:International Labour Organization, 2006)., hlm. 1-28

Pasal 27 Ayat (2) menyatakan bahwa setiap Warga Negara Indonesia berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.⁴ Ditetapkannya kebijakan upah minimum, ialah sebagai salah satu perwujudan hak pekerja/buruh atas penghidupan layak. Ketentuan mengenai Pengupahan dalam Pasal 23 Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan pengertian upah minimum yaitu upah bulanan paling rendah yakni upah yang diberikan dan terlepas dari tunjangan/upah pokok yang disertai tunjangan tetap.⁵

Pemerintah menetapkan upah minimum berdasarkan kebutuhan hidup layak dan dengan memperhatikan produktifitas dan pertumbuhan ekonomi.⁶ Upah minimum ditetapkan oleh Gubernur dengan memperhatikan usulan Dewan Pengupahan Provinsi dan/atau Bupati/Walikota setempat. Dewan pengupahan terdiri dari Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi mewakili unsur pemerintah, Organisasi Pengusaha, Serikat Pekerja/Serikat Buruh, Perguruan Tinggi, Pakar. Dewan pengupahan memberikan saran, pertimbangan, dan merumuskan kebijakan pengupahan yang akan ditetapkan oleh pemerintah, serta untuk pembangunan sistem pengupahan nasional dibentuk Dewan Pengupahan Nasional, Provinsi, dan Kabupaten/Kota. Pemerintah menetapkan upah minimum ditujukan pada pencapaian kebutuhan hidup layak dan memperhatikan produktifitas dan pertumbuhan ekonomi.. penetapan upah minimum dilakukan oleh gubernur setiap tahun berdasarkan kebutuhan hidup layak dan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi. Penetapan dalam Undang-undang

⁴ Pasal 27 Ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945

⁵ Pasal 23 Peraturan Pemerintah No.36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan.

⁶ Mashari, *Kebijakan Pemerintah Dalam Penetapan Upah Minimum Menuju Kebutuhan Hidup Layak Bagi Pekerja di Jawa Tengah*, Jurnal Spektrum Hukum, Vol.12, No.1 (2015)

Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan juga telah ditetapkan upah minimum berdasarkan kebutuhan hidup layak dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi⁷. Upah minimum bertujuan untuk pencapaian kebutuhan hidup layak, maka dari itu pengusaha dilarang untuk memberi gaji kepada pekerja dibawah upah minimum yang telah ditetapkan.

Dalam pandangan Islam, upah adalah penghargaan yang diberikan kepada pekerja sebagai hasil dari usaha dan kejujuran mereka, yang mencakup imbalan materi di dunia serta pahala di akhirat.⁸ Islam memiliki pandangan yang lebih luas tentang konsep upah, karena mempertimbangkan dimensi duniawi dan spiritual. Meskipun Al-Qur'an tidak menetapkan aturan khusus mengenai upah minimum, ini menunjukkan bahwa Islam tidak memberikan pedoman yang rinci tentang penetapan upah. Namun, penerapannya didasarkan pada pemahaman terhadap hadis dan ajaran dalam Al-Qur'an.

عَرَفَهُ يَجِفُّ أَنْ قَبْلَ أَعْطُوا أَجْرَهُ الْأَجِيرَ

Artinya: "Berikan kepada seorang pekerja upahnya sebelum keringnya kering." (HR. Ibnu Majah, shahih).

Hadis ini mengajarkan pentingnya segera memenuhi hak pekerja setelah pekerjaannya selesai, atau sesuai kesepakatan, misalnya dalam hal pembayaran gaji bulanan. Hal ini mencerminkan prinsip kesetaraan dan keadilan. Allah SWT mewajibkan pengusaha untuk membayar upah pekerjanya. Jumlah upah yang harus diberikan ditentukan berdasarkan prinsip keadilan dan

⁷ Adrian Sutedi, *Hukum Perburuhan*, Sinar Grafika: Jakarta, 2009, Hlm 143.

⁸ Armansyah Waliam, *Upah Berkeadilan di Tinjau Dari Perspektif Islam*, Jurnal Bisnis dan Manajemen Islam, Vol. 5, No. 2, Desember 2017

kewajaran, yang disepakati melalui kontrak atau kesepakatan bersama antara pengusaha dan pekerja, yang disebut sebagai *taradhin*.⁹

Indonesia, sebagai negara berkembang, terus menghadapi berbagai tantangan, salah satunya adalah perlindungan upah yang krusial untuk menjamin kesejahteraan pekerja dan keluarganya. Mengingat upah merupakan isu sentral dalam sektor ketenagakerjaan, perlindungannya menjadi sangat penting untuk memastikan pekerja mendapatkan hak-hak dasar mereka. Hubungan industrial bertujuan untuk menciptakan keseimbangan antara kepentingan pemerintah, pengusaha, dan pekerja, karena masing-masing pihak memiliki tujuan yang berbeda. Bagi pekerja, perusahaan tidak hanya menjadi tempat bekerja tetapi juga sumber penghasilan untuk keluarganya.¹⁰ Persoalan upah sering kali memicu konflik, terutama akibat eksploitasi gaji. Upah yang diterima pekerja adalah sumber finansial utama yang diperlukan untuk memenuhi kebutuhan dasar hidup mereka.

Kebijakan upah minimum bertujuan untuk memastikan bahwa pekerja dan keluarganya memperoleh pendapatan yang cukup guna memenuhi kebutuhan hidup mereka. Oleh karena itu, kebijakan ini memiliki beberapa tujuan, antara lain:

1. Menjamin bahwa penghasilan pekerja tidak di bawah batas minimum yang ditetapkan.
2. Meningkatkan produktivitas kerja.

⁹ Sandra Dewi, Novi Yanti, “*Pengupahan dan Kesejahteraan Dalam Perspektif Islam*” Jurnal Econatica, Vol.1, November 2019

¹⁰ Mulyadi, *Penetapan Upah Minimum Provinsi*, Jurnal Katalogis, Vol.4, Nomor 2, Februari 2016, hlm.20918.

3. Mendorong pertumbuhan dan pengembangan usaha melalui penerapan metode produksi yang lebih efisien.¹¹

Upah minimum yang telah ditetapkan pemerintah harus dipatuhi dan diterapkan oleh pengusaha, sehingga tidak diperbolehkan bagi pengusaha untuk memberikan upah karyawan di bawah standar upah minimum tersebut demi menjaga keseimbangan upah di seluruh wilayah. Hal ini berdasarkan Pasal 90 Ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, dikatakan bahwa “pengusaha di larang membayar upah lebih rendah dari upah minimum”¹². Kebijakan upah minimum dapat membantu pengusaha mencapai upah yang adil bagi tenaga kerja mereka. Hal tersebut meningkatkan kesejahteraan pekerja tanpa mengorbankan produktivitas dan kemajuan bisnis atau keadaan ekonomi secara keseluruhan.

Penetapan Upah Minimum di NTB ternyata belum dipatuhi sejumlah perusahaan, terdapat karyawan yang bekerja di perusahaan yang belum menerima gaji sesuai UMR atau di bawah UMR, sehingga membuat karyawan mengeluh dengan upah yang didapat. Salah satu contoh Toko yang berada di Kabupaten Lombok Tengah yaitu Toko Oleh-oleh Dharma Rinjani Silk belum memenuhi syarat Keputusan Gubernur NTB Tahun 2023 tentang Upah Minimum Kabupaten Lombok Tengah 2024 bahwa untuk melaksanakan ketentuan Pasal 30 ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 51 Tahun 2023 tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan, perlu menetapkan Keputusan Gubernur tentang Upah Minimum Kabupaten Lombok Tengah Tahun

¹¹ Zzaty, Rafika Sari, *Kebijakan Penetapan Upah Minimum Di Indonesia*, Jurnal Ekonomi Kebijakan Publik, Vol.4 , Nomor 24, 2013.

¹² Pasal 90 Ayat (1) Undang-Undang NO. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

2024.¹³ Salah satu permasalahan yang timbul pada Toko Oleh-oleh Dharma Rinjani Silk Kabupaten Lombok Tengah adalah bahwa para pekerja menerima upah yang cenderung rendah dan tidak stabil. Mekanisme rekrutmen pada toko ini dilakukan secara lisan dan bagi karyawan yang sudah berpengalaman lebih diutamakan karena dalam bidang pekerjaan tersebut butuh skill dan pengalaman untuk mengembangkan Perusahaan. System penggajian yang mereka dapat tergantung dengan siapa yang paling banyak jam kerja dan lebih pengalaman dimana pengupahan setiap pegawainya tidak menentu atau bisa dibilang PKWTT (Perjanjian Waktu Kerja tidak Tertentu). bahkan ada yang bekerja 12 jam perharinya. Pemilik Toko Oleh-oleh yaitu Bapak Haji Saman menjelaskan bahwa tidak menggaji karyawan sesuai dengan UMR yang ada dikarenakan struktur manajemen toko yang dimilikinya belum berjalan dengan baik maka dari itu system manajemen perusahaannya dikatakan tidak bekerja dengan baik atau berantakan.

Permasalahan yang di uraikan di atas, menjadi latar belakang untuk meneliti praktik pengupahan karyawan menggunakan sudut pandang yuridis. Adapun judul dari penelitian yang akan dilakukan ialah “Tinjauan Yuriridis Sistem Pengupahan Karyawan di Tinjau Dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 (Studi di Toko Toko Oleh-oleh Dharma Rinjani Silk Kabupaten Lombok Tengah)

¹³ <https://disnakertrans.ntbprov.go.id/wp-content/uploads/2021/01/UMK-LOTENG-TAHUN-2021.pdf> diakses 14 Agustus 2024

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat dirumuskan masalahnya sebagai berikut:

1. Bagaimana ketentuan pengupahan bagi pekerja di dalam Hukum Positif?
2. Bagaimana pelaksanaan pengupahan karyawan Toko Oleh-oleh Dharma Rinjani Silk Kabupaten Lombok Tengah?

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian:

- a. Untuk mengetahui bagaimana ketentuan pengupahan bagi pekerja di dalam Hukum Positif.
- b. Untuk mengetahui bagaimana pelaksanaan pengupahan karyawan Toko Oleh-oleh Dharma Rinjani Silk.

2. Manfaat Penelitian

a. Manfaat praktis

Penelitian ini memberikan manfaat praktis dalam meningkatkan pemahaman penulis dan mahasiswa, khususnya bagi mereka yang menempuh studi di bidang Hukum, serta bagi semua pihak yang mempelajari penelitian ini.

b. Manfaat teoritis

Manfaat teoritis dari penelitian ini dapat dijadikan sebagai referensi untuk mengembangkan pengetahuan serta membentuk konsep pemikiran yang lebih logis dan terstruktur.

c. Manfaat Akademik

Penelitian ini disusun guna memenuhi syarat untuk meraih gelar Sarjana Hukum (S1) pada Program Studi Ilmu Hukum, Fakultas Hukum, Universitas Muhammadiyah Mataram.

D. Orisinalitas/Penelitian Terdahulu

Dalam penelitian ini, penulis menyertakan beberapa penelitian sebelumnya. Penelitian-penelitian tersebut adalah sebagai berikut:

No .	Nama dan Judul skripsi	Permasalahan	Persamaan dan Perbedaan
1.	Wiranti/ Tinjauan Yuridis Perubahan Ketentuan Upah Pekerja Pada Undang-undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja	<p>a. Apakah ketentuan yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja terkait dengan pengaturan pengupahan di klaster ketenagakerjaan telah memadai untuk melindungi hak-hak hukum pekerja dan keluarganya?</p> <p>b. Apa dampak hukum yang timbul akibat perubahan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Pengaturan Pengupahan Cipta Kerja?</p>	<p>Persamaan penelitian antara penyusun dengan peneliti adalah sama-sama membahas tentang pengupahan pekerja. Sedangkan Perbedaan penelitian dengan penyusun ialah penyusun hanya meneliti secara khusus ketentuan pengupahan yaitu pada toko oleh-oleh Dharma Rinjani Silk. Selain itu peneliti menggunakan metode penelitian normatif sedangkan penyusun menggunakan</p>

			metode penelitian normatif-empiris.
2.	Dicky Aulia Rahmadani / Tinjauan Hukum Islam Terhadap Penetapan Upah Karyawan Dengan Sistem Target Penjualan Produk (Studi di Service Center Vivo Bandar Jaya Kabupaten Lampung Tengah)	<p>a. Bagaimana Vivo Service Center Bandar Jaya Kabupaten Lampung Tengah menggunakan sistem target penjualan produk untuk menentukan upah karyawan?</p> <p>b. Bagaimanakah Tinjauan Hukum Islam terhadap penetapan upah karyawan dengan sistem target penjualan produk di Vivo Service Center Bandar Jaya kabupaten Lampung Tengah?</p>	<p>Persamaan penelitian antara penyusun dengan peneliti adalah sama-sama membahas penetapan upah karyawan pada suatu usaha di daerah. Sedangkan Perbedaan penelitian dengan penyusun ialah penyusun hanya meneliti penetapan pengupahan karyawan namun disertai dengan kendala yang dihadapi tidak meninjau secara hukum islam. Selain itu peneliti hanya menggunakan metode lapangan (empiris) sedangkan penyusun menggabungkan dua metode penelitian yaitu metode normatif empiris.</p>

3.	Syaifullah Al Bahri / Tinjauan Hukum Islam Terhadap Sistem Pengupahan Karyawan Di Toko Sinar Grosir Kebonsari	a. Bagaimana tinjauan hukum Islam terhadap gaji karyawan toko Sinar Grosir Kebonsari? b. Bagaimana tinjauan hukum Islam terhadap gaji lembur karyawan toko Sinar Grosir Kebonsari?	Persamaan penelitian antara penyusun dengan peneliti adalah sama-sama membahas pengupahan karyawan di suatu toko serta sama- sama menggunakan metode penelitian normatif empiris. Sedangkan Perbedaan penelitian dengan penyusun ialah penyusun meneliti pengaturan pengupahan secara umum dan peneliti lebih menekankan aturan pengupahan pada tinjauan hukum islam.
----	---	---	--

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan temuan dan analisis yang telah dibahas dalam bab-bab sebelumnya, penulis dapat menyimpulkan hal-hal berikut:

1. Undang-Undang No 13 Pasal (1) Ayat 30 Tahun 2003 tentang Pengupahan Ketenagakerjaan dengan sistem upah jangka waktu ini pembayaran dilakukan dengan jangka waktu tertentu, misalnya harian, mingguan, bulanan di Toko Oleh-Oleh Dharma Rinjani Silk Kabupaten Lombok Tengah menetapkan upah minim perlu mengacu terhadap kebijakan Pasal 89 Ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yang mengungkapkan yakni upah minimum diarahkan kepada pencapaian kebutuhan hidup layak bahkan mengenai Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 15 Tahun 2018 terkait upah minimum dinyatakan mencakup beragam unsur serta diamati dijangka lima tahun, namun di Pasal 7 dinyatakan upah minimum Tahun awal peninjauan unsur serta macam keperluan hayati ditentukan serupa mempergunakan nilai. Dalam hukum positif hukum yang berlaku disebuah tempat saat ini seperti halnya dinegara kesatuan Republik Indonesia yang terkandung dari kaidah hukum juga ketentuan-ketentuan serta aturan-aturan yang saling berhubungan dan saling menentukan yang diatur menjadi suatu susunan dan data hukum.

Memandang aturan undang-undang nomor 13 tahun 2003 yaitu penekanan mekanisme penetapan upah minimum fokus terhadap Pasal 88 Ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dinyatakan bahwa pemerintah memutuskan upah minimum kebutuhan layak hayati dan menggunakan memperhatikan produktifitas dan pertumbuhan ekonomi.

2. Dalam pelaksanaan pengupahan karyawan Toko Oleh-Oleh Dharma Rinjani Silk Kabupaten Lombok Tengah di sepakati perjanjian lisan antara pemilik Toko Oleh-Oleh Dharma Rinjani Silk dengan karyawan yakni tiga jenis pengupahan diantaranya:
 1. Gaji pokok yang jumlahnya tidak samarata setiap karyawan
 2. Gaji lembur yang dihitung berdasarkan berapa lama jam lembur.
 3. Uang makan

B. Saran

Saran yang dapat diberikan oleh peneliti berdasarkan temuan penelitian adalah sebagai berikut:

1. Pemerintah diharapkan lebih aktif dalam menyosialisasikan upah minimum yang layak bagi pekerja di Kabupaten Lombok Tengah, sehingga semua pihak mengetahui dan memahami standar upah yang berlaku.
2. Para pemilik usaha sebaiknya membuat perjanjian kerja tertulis agar pekerja memiliki gambaran yang jelas tentang tugas, tanggung jawab, dan upah yang sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan.

3. Selain upah/gaji, pemilik usaha disarankan untuk memberikan penghargaan berupa hadiah kepada karyawan berprestasi sebagai bentuk motivasi bagi karyawan lainnya.
4. Pemilik usaha perlu lebih memperhatikan jumlah gaji/upah yang diberikan kepada karyawan. Jika perusahaan tidak mampu memberikan upah yang lebih tinggi, sebaiknya pemilik usaha secara terbuka mengungkapkan keuntungan yang diperoleh kepada karyawan, agar karyawan memahami kemampuan finansial perusahaan dalam menentukan gaji.
5. Karyawan disarankan untuk memahami standar upah yang berlaku dan meningkatkan produktivitas kerja, serta mengerjakan setiap tugas dengan keyakinan bahwa setiap usaha yang dilakukan akan dihargai dengan layak.

